次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画



令和８年４月

塩釜地区消防事務組合

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画

平成 30 年 4 月 1 日

塩釜地区消防事務組合管理者
塩釜地区消防事務組合消防本部消防長

平成 17 年 4 月に時限立法として施行された次世代育成支援対策推進法に基づく 10 年間の集中的・計画的な取組により、仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備が一定程度進みましたが、子どもが健やかに生まれ、育成される環境を更に改善し、充実させることが必要です。

また、女性の職業環境における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）が成立したことにより、働く場面で活躍したいという希望をもつ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するため、次世代育成支援対策推進法第 19 条及び女性活躍推進法第 15 条に基づき塩釜地区消防事務組合管理者及び塩釜地区消防事務組合消防本部消防長により策定したものが、塩釜地区消防事務組合（以下「本組合」という。）における次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）です。

Ⅰ　目　的

「次世代育成支援対策推進法」の有効時限が令和 17 年 3 月 31 日まで再延長されたことに伴い、引続き労働者の仕事と子育ての両立のための行動計画の策定及び子育て中の職員を取り巻く環境の向上に取り組んでいきます。

また、令和 17 年 3 月 31 日までの 10 年間、時限立法として施行された女性活躍推進法第 7 条第 1 項に基づく事業主行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、働く場面での女性の活躍を推進することで、女性・男性を問わず働き方改革に繋げていくことを目的とします。

Ⅱ　計画期間

本計画は、令和 8 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とし、概ね 3 年毎に社会情勢の変化に対応するため見直しをするものです。

Ⅲ　計画の対象

本計画は、塩釜地区消防事務組合の職員を対象としています。

Ⅳ　計画の推進体制

この計画に掲げる次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍推進を実効性のあるものとするため、次のとおり推進体制を整備します。

1　計画の推進、評価及び見直しのための体制の整備

消防本部総務課は、本計画の進捗状況を年度ごとに把握し、点検及び評価を行い、計画の進行管理を行う。また、必要に応じて職員に対しアンケート調査や意見聴取を実施し、職員のニーズを的確に反映させていきます。

2　職員に対する研修・情報提供等

各任命権者は、本計画を効率的に推進するため、制度に関する啓発資料等の配布など積極的に情報提供を行うものとします。

3　職員からの相談への対応

職員の仕事と子育ての両立等についての相談、情報提供を行うため、消防本部総務課に相談のための窓口を配置し相談体制を整備します。

4　女性職員の活躍の推進に向けた体制

本組合では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、消防本部総務課において、本計画の策定・変更及び取組みの実施状況等を点検・評価し公表します。

Ⅴ　現状の把握、分析及び目標設定

本計画では、仕事と子育ての両立を支援する職場環境づくりを目指すため、また、女性活躍推進法第15条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号）第2条に基づき、塩釜地区消防事務組合管理者及び塩釜地区消防事務組合消防本部消防長が女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、それぞれの項目について目標を設定しました。

1　育児休業及び育児休暇等の取得状況≪令和７年度≫

(1)　男女別の育児休業取得率

令和７年度		令和７年度中に新たに取得対象となった職員（A）	令和７年度中の実取得数（B）	取得率（B÷A）
消防職	男性職員	７名	１名	14.3％
	女性職員	１名	１名	100％

※育児休業＝子どもが3歳に達する日までで、子どもを養育するため必要と認める期間

(2)　男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得状況

令和７年度		取得対象者（A）	取得者数（B）	取得率（B÷A）
消防職	出産休暇	７名	６名	85.7％
	育児休暇	７名	１名	14.3％

※出産休暇＝配偶者が出産する場合で、2日以内で必要と認める期間

※育児休暇＝妻の産前産後期間中に、出産にかかる子を養育する場合で、5日以内で必要と認める期間

〈現状・課題〉

令和7年度において育児休業取得対象者となった職員8名のうち、育児休業を取得した職員は2名でした。また、男性職員の配偶者出産休暇の取得率は85.7％が取得したものの、育児参加のための育児休暇取得は14.3％でした。

これは、消防職という職業柄、消防職員としての強い責任感や使命感が影響していること、男性の割合が多い現状である故に、育児休業や育児等に関する休暇を取得するという考えが根付いていないことが要因ではないかと考えます。

〈方向性〉

育児休業・部分休業・育児短時間勤務制度等、各種制度に関して積極的に情報提供し、制度の周知徹底を図ります。また、所属長に対して各種制度の運用状況等の情報提供を行い、職員への積極的な制度の利用を促す等、職場内の意識改善を進め、男性職員も諸制度を活用しやすい環境づくりを行います。

具体的な取組み及び目標については下記のとおりとします。

○　妊娠中及び子育て中の職員への対応及び目標

① 母体保護及び母体健康管理の観点から設けられている特別休暇制度等について周知を図ります。

② 妊娠中の職員に対しては、希望に応じて勤務体制の見直しを行う等、職員の負担の軽減に努めると共に、原則として超過勤務を命じないこととします。

③ 育児休暇手当、産前産後に係る共済負担金の免除等、各種請求方法について周知を図ります。

目標

◎ 妊娠中の女性職員に係る各種特別休暇の利用促進を図り、職員の仕事と子育ての両立支援に努めます。

◎ 妊娠中又は子育て中の職員に対する勤務体制の見直しについては、職員の意向を確認しながら、持てる能力を発揮することができる職場づくりに努めます。

○　配偶者等が妊娠中及び子育て中の職員への対応及び目標

① 子どもの出生時における職員の特別休暇制度の周知を図り、当該特別休暇や同期間の前後における年次有給休暇の取得を促進します。

② 育児休業・部分休業・育児短時間勤務体制の周知

次のとおり各種制度に関する資料作成等、積極的に情報提供し制度の周知徹底を図ります。

ア　妊娠を申し出た職員に対する個別説明と相談

イ　男性職員の育児休業等の取得の促進

ウ　育児休業等の取得手続き等の周知

③　各種制度を活用しやすい職場環境の醸成

次のとおり制度の周知徹底と職場の意識改革を行い、諸制度を活用しやすい環境づくりを行います。

ア　各制度の対象となる年齢の子を養育する男性職員を対象に、既存の制度等を利用した育児への参加を推進します。

イ　制度活用の申出があった場合でも、業務に支障が生じることがないように、日頃から業務配分の適正管理に努めます。

ウ　所属長が率先して各種制度の理解に努め、職場内の意識改革を行います。

④　育児休業を取得した職員の円滑な職場復帰への支援

所属長は、育児休業中の職員に対し、概ね四半期ごとに休業期間中の広報誌等関係情報の提供等、職員の職場復帰に向けた支援に努めます。

⑤　育児休業に伴う臨時的任用制度の活用

所属長は、人員配置や業務分担の見直し等によっても育児休業等を取得中の職員の業務を遂行するのが困難な場合は、任命権者に対して人員配置上の対応を要請し、任命権者はその対応に努めます。

目標

◎実施時期は令和８年度からとし、目標の令和13年度までに
配偶者出産休暇の取得率100％を目指します。
（令和５年度取得率94.1％、令和６年度取得率100％、令和７年度取得率85.7％）

◎育児休業等の取得率を目標年度の令和13年度までに
男性職員　15％の取得を、
女性職員　100％の取得率維持を目指します。

◎出産休暇及び育児参加のための休暇取得率

（
令和５年度　男性職員の取得率11.7％
令和６年度　男性職員の取得率12.5％
令和７年度　男性職員の取得率14.3％
）

2　女性職員の割合

(1)　女性職員の採用割合

職員／採用年度	採用職員数			女性職員の割合（A／C）
	女性（A）	男性（B）	合計（C＝A+B）	
令和７年度	１名	15名	16名	6.3%
令和６年度	０名	８名	８名	0%
令和５年度	３名	４名	７名	42.8%

(2)　年度別採用試験の受験者数

職員／採用年度	受験者数			女性受験者の割合（A／C）
	女性（A）	男性（B）	合計（C＝A+B）	
令和７年度	３名	74名	77名	3.9%
令和６年度	２名	50名	52名	3.8%
令和５年度	１名	37名	38名	3.0%

(3)　全職員に占める女性職員の割合（令和８年４月１日）

区分	女性職員（A）	男性職員（B）	合計（C＝A+B）	女性職員の割合（A／C）
消防職	11名	217名	228名	4.8%
事務職	２名	４名	６名	33.3%
合計	13名	221名	234名	5.6%

(4)　管理職の女性職員の割合（令和８年４月１日）

区分	女性職員（A）	男性職員（B）	合計（C＝A+B）	女性職員の割合（A／C）
消防職	１名	19名	20名	5.0%
事務職	０名	０名	０名	0%

(5)　階級別の女性職員の割合（令和８年４月１日）

階級／年代		事務職員	消防士	消防士長	消防司令補	消防司令	消防司令長	消防監	消防正監
～20代	男性職員		56名	5名					
	女性職員	1名	4名						
30代	男性職員		8名	37名	14名				
	女性職員			4名	1名				
40代	男性職員	2名		5名	29名	9名	1名		
	女性職員	1名			1名	1名			
50代	男性職員	2名		1名	10名	23名	6名	3名	1名
	女性職員								
60代	男性職員				7名	1名			
	女性職員								
合計		6名	68名	53名	62名	34名	7名	3名	1名
合計（女性職員）		2名	4名	4名	2名	1名			
女性職員の割合		33.3%	5.9%	9.4%	3.2%	2.9%			
男女別職員数における割合	男性221名	1.8%	29.1%	22.8%	27.3%	15.0%	3.2%	1.4%	0.5%
	女性13名	15.4%	30.8%	30.8%	15.4%	7.7%			

〈現状・課題〉

本組合における直近３カ年（R5、R6、R7）の採用職員数は、31名であり、うち女性４名（12.9%）が採用されています。女性受験者数を見ますと、直近３カ年の受験者に占める女性の割合は3.6%となっています。

これは、学校説明会等での女性職員の活躍状況の紹介や女性職員の募集について、情報発信してきたことが受験者増加に繋がっているものと考えられます。

また、女性割合を見ると、女性職員の平均年齢が30.2歳と若いことから現時点では5.0%ですが、階級別で見ると、30代の消防士長の職員が４名及び消防司令補の職員が１名、40代の消防司令補の職員が１名及び消防司令の職員が １ 名となっており、男女別職員数の割合では男性職員の割合を上回る若しくは同程度であり、職員の能力に応じて適正に評価されていることがわかります。

〈方向性〉

本組合における女性職員の割合は、令和８年４月１日時点5.6%となっており、事務職員を含めた数値ではありますが、総務省消防庁が令和 8 年度当初までに目標値として定める数値（5%）を達成しております。なお、消防吏員のみの割合は4.8%となっております。

また、消防庁舎更新に合わせ仮眠室、トイレ、浴室等の施設を含めた女性職員の受け入れ体制を整え、女性職員が活躍できる施設の整備を進めております。

このほか、職員採用募集時や学校説明会等の際に女性職員の活躍状況について説明し、「女性消防職員」への関心を高めてもらい、さらに、各構成市町の広報誌へ女性職員の活躍状況や募集について掲載するなど、男性の職場というイメージを変えていき、多くの方に消防という仕事を身近に感じてもらえるよう啓発活動を行って参ります。

○　女性職員の活躍推進に向けた目標

令和13年度に向けて以下の目標を設定し、女性が活躍できる環境の整備を図ってまいります。

目標

◎女性消防職員受験者の割合を令和13年度までに5%にします。
（令和５年度3.0%、令和６年度3.8%、令和７年度3.8%）

◎女性消防職員の割合を令和13年度までに7%にします。
（令和５年度4.9%、令和６年度4.9%、令和７年度5.2%）

◎男女が共に仕事と家庭を両立できる職員意識の醸成を図ります。

Ⅵ　その他の職場環境の整備事項

1　超過勤務の縮減

(1)　小学校就学始期に達するまでの子どもを養育する職員の超過勤務を制限する。

(2)　所属長は、経常的業務の事務処理について、簡素合理化を図り効率的事務の執行による超過勤務の縮減に努めます。

(3)　所属長は、超過勤務の多い係からヒアリングを実施し、超過勤務縮減の阻害要因となっている事項について、調査し改善を図ります。

2　年次有給休暇等の促進

(1)　所属長は、所属職員が計画的に年次有給休暇を取得できるよう職員の年次有給休暇の取得状況を把握し、取得日数の少ない職員については、計画的な取得を指導します。

(2)　所属長は、所属職員が連続して休暇を取得できるように環境を整備するとともに、次のような休暇の取得の促進に努めます。

ア　休日とその前後の曜日を組み合わせた年次有給休暇の取得

イ　国民の祝日や代休日と組み合わせた年次有給休暇の取得

ウ　勤続 10 周年等の節目に連続休暇の取得（メモリアル休暇）

エ　職員やその家族の誕生日、結婚記念日等の家族の記念日における年次有給休暇

オ　ゴールデンウィークやお盆期間中における公式会議の自粛

(3)　子どもの看護を行うための特別休暇制度を周知するとともに、その取得を希望する職員が気兼ねなく取得できる職場環境の醸成を図ります。

以上